

**PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA DI
KECAMATAN BONTOMARANNU KABUPATEN GOWA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos) pada Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Alauddin Makassar

Oleh:
SUHAEMI SUAIB
NIM: 50400112011

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	vii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	4
D. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu	5
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN TEORETIS	
A. Motivasi.....	10
B. Produktivitas Kerja.....	28
C. Pentingnya motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Sumber Data.....	36
D. Metode Pengumpulan Data	36

E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengolaan dan Analisis Data	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Umum Kantor Urusan Agama	40
B. Visi-Misi Kantor Urusan Agama	42
C. Tugas & Wewenang Kantor Urusan Agama.....	43
D. Peta Kecamatan Bontomarannu	46
E. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu	48
F. Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu	56
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	57
B. Implikasi Penelitian.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suhaemi Suaib
NIM : 50400112011
Tempat/Tgl.Lahir : Gowa, 28 Mei 1994
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas/Program : Dakwah dan Komunikasi/S1
Alamat : Gowa
Judul : Pentingnya Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Dengan penuh kesadaran penulis yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperolehnya batal demi hukum.

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Gowa , Maret 2016

Penulis

Suhaemi Suaib

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi Saudara **Suhaemi Suaib** NIM: 50400112011, Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar. Setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul “*Pentingnya Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*”. Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui dan diajukan ke sidang Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Gowa , Maret 2016

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Drs. Muh. Anwar, M.Hum
NIP. 19610627 199103 1 002

Dra. ST. Nasriah, M.Sos
NIP. 19730116 200501 1 004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pentingnya Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa**”, yang disusun oleh **Suhaemi Suaib**, NIM: 50400112011, Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari **Selasa**, tanggal **15 Maret 2016** bertepatan dengan **06 Jumadil Akhir 1437 H**, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah.

Gowa, 15 Maret 2016

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dra. ST. Nasriah, M.Sos.I	(.....)
Sekretaris	: Dr. Irwan Misbach, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Drs. Muh. Anwar, M.Hum	(.....)
Pembimbing II	: Dra. ST. Nasriah, M.Sos.	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Misbahuddin, M.Ag	(.....)
Munaqisy II	: Dr. H. Muh. Ilham, M.Pd	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Alauddin Makassar

Dr. H. Abd. Rasyid Masri, S.Ag., M.Pd., M.Si, MM

NIP : 19690827 199603 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يُضِلِّ اللَّهُ فَلَا هَادِيَ لَهُ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ

وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah swt, yang telah memberikan nikmat yang begitu besar terutama nikmat kesehatan sehingga penyusun dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Salam dan shalawat kepada junjungan Rasulullah Muhammad saw, yang diutus oleh Allah ke permukaan bumi ini sebagai suri tauladan yang patut dicontoh dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

Adapun skripsi ini merupakan suatu karya tulis ilmiah yang diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada UIN Alauddin Makassar pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah. Penulis menyadari bahwa selesainya Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan kerja sama dari semua pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam pembuatan Skripsi ini. Untuk itu dengan setulus hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mustafir Pababbari, M.Si. Selaku Rektor UIN Alauddin Makassar, beserta para Wakil Rektor I, II dan III UIN Alauddin Makassar, yang telah menyediakan fasilitas belajar sehingga penulis dapat mengikuti kuliah dengan baik.
2. Bapak Dr. Abd. Rasyid. M,S.Ag., M.Pd.,MSi. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar dan Wakil Dekan I,II, III Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar.

3. Ibu Dra. St. Nasriah, M.Sos.I dan Bapak Dr. Irwan Misbach, SE, Msi,. Masing-masing sebagai Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Drs. Muh. Anwar, M.Hum., dan Ibu Dra. St. Nasriah, M.Sos.I., sebagai pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam membimbing dan mengarahkan penyusunan skripsi ini .
5. Bapak Dr. Misbahuddin, M.Ag dan Dr. H. Muh. Ilham, M.Pd sebagai munaqisy I dan munaqisy II yang telah menguji dengan penuh kesungguhan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Pimpinan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas waktu, tempat dan rekomendasi penelitian.
7. Segenap dosen yang telah membina penulis dan seluruh staf administrasi yang telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan sampai proses penyelesaian skripsi ini.
8. ayahanda Suaib Dg Lala dan Ibunda Saharia Dg Ngugi tercinta yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya, perhatian, dukungan serta do'a yang tulus dalam keberhasilan penulis sampai sekarang ini.

Akhirnya penulis berharap agar hasil peneliti ini dapat bermanfaat dan segala partisipasi semua pihak yang tidak sempat tertuang di dalam tulisan ini. Semoga memperoleh imbalan yang berlipat ganda dari Allah swt.

Gowa , Maret 2016

Penyusun,

Suhaemi Suaib

NIM : 50400112011

ABSTRAK

Nama : Suhaemi Suaib
Nim : 50400112011
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul skripsi : Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa dan untuk mengetahui Pentingnya Motivasi Kerja dengan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan manajemen. Sumber data penelitian ini data primer dan data sekunder. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lalu teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui empat tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangat penting dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu karena pentingnya motivasi yang diberikan kepada pegawai. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, dalam meningkatkan produktivitas. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja rendah.

Implikasi penelitian ini yaitu Pemerintah harus lebih serius lagi mencari cara bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, sehingga menimbulkan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu dan pimpinan dapat membina pegawai yang tidak disiplin dan profesional dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja lebih maksimal.

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional mengisyaratkan pada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas disegala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga sangat penting dalam pengelolaan organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal, dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

Faktor yang penting dalam produktivitas kerja salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mau mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan sendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas pegawai yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut baik pada tingkat *top*, *midle*,

maupun *lower*. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuan dan berkembang dengan pesat.

Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat, dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun masalah yang timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang memengaruhinya.

Menurut Undang-Undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik adalah kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara atas barang dan jasa atau jasa administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada para pegawai dapat menyebabkan pegawai memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga

produktivitas kinerja pun dapat meningkat.¹

Kantor urusan agama kecamatan Bontomaranannu Kabupaten Gowa merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik di kecamatan Bontomaranannu. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Hasil pra penelitian yang dilakukan penulis pada tanggal 10 November 2015 di lokasi penelitian ditemukan adanya masalah yaitu masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja, bersantai-santai pada saat jam kerja, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini juga penting dalam produktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang produktivitas kerja pegawai yang salah satunya penting dalam motivasi kerja para pegawai, dimana dengan membandingkan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

¹ Jasuf Irianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendekia, 2001). H.53.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membuat judul mengenai ***”Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.”***

B. Rumusan Masalah

Untuk dapat memudahkan penelitian ini dan memberikan arah yang jelas pada data dan fakta kedalam penulisan skripsi ini, maka terlebih dahulu dilakukan perumusan masalah. Adapun perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana pentingnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa?

C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus penelitian

Untuk menghindari terjadinya penafsiran yang keliru dari pembaca dan keluar dari pokok permasalahan, oleh karena itu penelitian di fokuskan pada ***”Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa”***.

Motivasi yang dimaksud disini adalah bagaimana dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang juga sangat penting adanya dorongan dari luar, dalam mencapai tujuan dengan melaksanakan tugas sebagai pegawai yang taat sesuai dengan aturan.²

2. Deskripsi Fokus

Orientasi penelitian ini di batasi pada *pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*". Hal tersebut untuk menghindari pembahasan yang meluas dan tidak relevan dengan pokok permasalahan.

Dalam tulisan ini, "*Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu kabupaten Gowa* " dimaksudkan agar pemerintah setempat dapat mengefektifkan dan memberikan pengetahuan tentang motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh Karena itu, konsep penting yang terangkum dalam pembahasan ini antara lain seperti pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor urusan agama di kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yang di laksanakan oleh pemerintah KUA.

D. Kajian Pustaka

Pada bagian ini akan disebutkan beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Semua itu untuk menunjukkan

² Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). H. 78.

bahwa pokok masalah yang akan diteliti dan dibahas belum pernah diteliti atau dibahas oleh penulis lain sebelumnya. Oleh karena itu, tidak layak apa yang ditulis dalam sebuah skripsi sudah pernah ditulis oleh orang lain. Atas dasar itu beberapa penelitian terdahulu dianggap perlu untuk dihadirkan dalam hubungannya dengan penelitian ini, maka disebutkan sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim Mahasiswa jurusan Manajemen Ekonomi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. ” penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan judul yang peneliti angkat yaitu persamaannya tentang pengaruh motivasi dan produktivitas kerja pegawai sedangkan perbedaannya metodenya berbeda.

Kedua, penelitian ini dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin Mahasiswa Jurusan Manajemen ” Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia Cabang Makassar. ” penelitian ini mempunyai persamaan yaitu produktivitas kerja pegawai sedangkan penelitian ini mengarah pada pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama. Berdasarkan penelitian ini menganalisis pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga perlu untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang sudah ada hanya menitik beratkan pembahasan seputar pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini ditujukan pada pentingnya

motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu.

Tabel penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Agus Salim	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Membahas tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.	Metode penelitian yaang berbeda.
Ibrianti Kartika Alimuddin	Pengaruh motivasi kerja karyawaan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar.	Membahas lebih dalam tentang motivasi kerja.	Peneliti terdahulu tidak membahas lebih jelas tentang produktivitas kerja.
Suhaemi Suaib	pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa	Membahas tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai	Lebih fokus terhadap prodiktivitas kerja dalampeningkatan kerja karyawan pada kantor urusan Agama.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat beberapa persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan peneliti terdahulu.

E. *Tujuan dan Kegunaan Penelitian.*

Tujuan dan kegunaan dari hasil penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa
- b. Untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

- a) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan juga bagi jurusan Manajemen Dakwah sebagai pengembang keilmuan serta mampu memberikan motivasi kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar mampu melakukan penelitian mengenai *Pentingnya Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*”.

b) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan dijadikan sumber informasi dan referensi bagi pemerintah, khususnya bagi *Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa* terkait dengan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A.MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.¹

Motivasi adalah kemampuan yang menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu sebab mereka sendiri ingin melakukannya.²

Menurut Martoyo, Motivasi adalah proses memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.³ Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

¹ H. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana Pernada Media Group, 2009), h. 110.

² Danny, Richard. *Sukses Memotivasi*, (dalam Y. Priyo Utomo & Danan Priyatmoko, Trans.) (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 2.

³ Martoyo, Susilo. *Manajemen sumber Daya Manusia* (3rd ed.) (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 1996), h. 153.

Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.⁴

Dari beberapa pengertian tentang motivasi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang juga sangat penting dorongan dari luar, dalam mencapai tujuan untuk memuaskan kebutuhan. Hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting bagi semua jenis perusahaan yang tidak hanya dirasakan oleh perusahaan namun manfaatnya juga dirasakan oleh karyawan yang bekerja. Dengan motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya, bekerja tanpa unsur keterpaksaan dan menghasilkan suatu kualitas kerja yang tinggi. Hal yang penting dalam motivasi antara lain gaji yang menarik, hadiah dan penghargaan, pangkat dan jabatan, tempat kerja yang menyenangkan, fasilitas yang memadai, sanksi dan hukuman, penciptaan rasa takut, pemberian pengawasan yang ketat, penciptaan konflik, pemberian gambaran masa depan yang suram.⁵ Irmim dalam bukunya menuliskan bahwa penciptaan rasa takut, pemberian pengawasan yang ketat, penciptaan konflik, pemberian gambaran masa depan yang suram dilakukan pada saat

⁴ Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002). h49.

⁵ Irmim, Soejitno. *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan* (Indonesia: Seyma Media.2005), h. 64.

dimana keadaan sudah terpaksa dan merupakan alternatif terakhir dalam memberi motivasi.⁶

Dari beberapa hal yang melatarbelakangi motivasi tersebut sangat penting bagi seseorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. *Tujuan Motivasi*

Di dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang.⁷ Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa adanya motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

⁶ Irmim, Soejitno. *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*, h. 71.

⁷ H. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 115.

3. *Prinsip-Prinsip dalam Motivasi*

Prinsip-prinsip dalam motivasi sangat diperlukan oleh setiap pegawai terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai, yaitu :⁸

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang lebih jelas, pegawai akan lebih muda motivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan⁹

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih muda dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

⁸ Denny, Richard, Sukses Memotivasi, (dalam Y. Priyanto Utomo & Danan Priyatmoko, Trans) (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 5.

⁹ Zainun. *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 1997). h. 36.

4. *Tipe-Tipe Motivasi*

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya secara umum ada empat jenis motivasi yaitu :¹⁰

a. Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, yaitu diarahkan pada usaha untuk memengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

b. Motivasi Negatif¹¹

Motivasi negatif sering kali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, sebagai contoh jika seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan takut tidak diberi gaji. Motivasi yang negatif yang sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pegawai waktu dia menjalankan tugas dan kewajiban, dan bersumber dari dalam diri pekerjaan itu sendiri.

¹⁰ Franken. *Human Motivation*. Brooks/Cole Publishing Company (California: Monterey, 1998).
h. 124.

¹¹ Malayu Hasibuan S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2 (Jakarta: Bumi Aksara, 1999).
h. 98.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

5. *Faktor-Faktor yang penting dalam Motivasi*

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang sangat penting oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.¹²

a. *Faktor Intern*

Faktor *intern* yang penting dalam pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai,

¹² A. Dale Timpe. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), h. 53.

kondisi yang aman dan nyaman.¹³

2) Keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu juga termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi

¹³ Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed)* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 1996), h. 143.

kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:¹⁴

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja sanggup mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

¹⁴ Usmara. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2002). h. 157.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

6. *Teori-Teori Motivasi*

Seperti yang terlihat dalam definisi motivasi yang mengatakan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang yang memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.¹⁵ Dari definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerjanya yang optimal. Berangkat dari filsafat hidup yang dianut oleh manusia, para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Dari sudut inilah pentingnya pemahaman terhadap berbagai teori motivasi yang sangat diuraikan sebagai berikut :

¹⁵ Achmad Ruky. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003). h. 175.

a. Menurut Maslow

Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hirarki yaitu :¹⁶

- a) kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan akan rasa aman
- c) Kebutuhan social
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

Klasifikasi lima golongan tersebut akan terus berlaku dan dapat digunakan sebagai instrumen analisis dan kelima jenis kebutuhan tersebut akan timbul simultan pada tingkat simultan yang berbeda-beda.

b. Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y

Para manager menggolongkan bawahannya menjadi dua bagian berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang diasumsikan dengan ciri diatas dikategorikan sebagai manusia X'. Sebaliknya dalam organisasi terdapat pula pegawai yang senang bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan mampu mengendalikan diri mereka dikategorikan sebagai manusia Y'. Maka para manager akan mungkin lebih berhasil menggerakkan

¹⁶ Maslow, Abraham, H. *Motivation And Personality*, (USA: Harper & Row Publisher, Inc.1970), h. 35-47

manusia X jika menggunakan motivasi negatif, sedangkan menghadapi bawahan yang termasuk kategori Y maka para manager akan mungkin berhasil dengan motivasi positif.¹⁷

c. Frederich Herzberg dengan teori Model dan Faktor

Jika pegawai berpandangan positif terhadap tugas dan pekerjaannya, tingkat kepuasan yang didiapat biasanya tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memandang tugas dan pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan.¹⁸

d. David Mc Clelland dengan teori Motivasi Prestasi

Kebutuhan manusia ada tiga jenis keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi yang dikemukakan dalam bentuk rumus yaitu : *Need for achievement, need for power, need for affiliation*.

Jadi suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan, kongnisi frustasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Fungsi-fungsi manajemen tersebut harus dijalankan oleh manajer atau pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Diantara fungsi manajemen tersebut, salah satu fungsi yang dijalankan oleh pimpinan atau manajer adalah pengarahan dan motivasi, yakni suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua unit organisasi melaksanakan semua kegiatan yang telah ditentukan dengan baik dan kearah tercapainya tujuan. Motivasi juga merupakan salah satu alat kebijakan yang di

¹⁷ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 138

¹⁸ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 131

tempuh oleh pimpinan atau manager dalam rangka meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.¹⁹

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, dan dapat pula berupa dorongan yang dilakukan oleh orang lain seperti pimpinan untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik.²⁰ Motivasi juga merupakan istilah lazim yang digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestasi dan sebagainya.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dan untuk memberikan dorongan tersebut seseorang perlu dimotivasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena akan sesuatu.

Motivasi juga dinilai sebagai dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang-orang di dorong maka mereka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian. Akan tetapi apabila mereka dimotivasi, maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan itu mempunyai arti bagi mereka.

¹⁹ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 128-130.

²⁰ Achmad Ruky. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003). h.97.

Sebagaimana yang dimaksud dengan motivasi kerja yakni pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.²¹

Bagi pemimpin, motivasi merupakan salah satu alat manajemen dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Melalui kebijakan pemberian motivasi diharapkan dapat menunjang tujuan organisasi, sesuai dengan tujuan pemberian motivasi itu sendiri.²²

Selanjutnya dapat dilihat bahwa tujuan pemberian motivasi kepada pegawai adalah untuk :²³

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja pegawai
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

²¹ Melayu S.P Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan ke-4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). h. 219.

²² Achmad Ruky. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003). h. 127.

²³ Husman H.S. *Manajemen Personalia* (Yogyakarta; BPFE, 1990). h. 178.

Untuk memberikan motivasi kepada pegawai, pimpinan juga perlu mempelajari teori tentang motivasi sehingga dapat mengetahui bagaimana manusia bertingkah laku dalam bekerja dan apa yang mendorong mereka bekerja. Banyak sekali teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, namun semuanya dapat di kelompokkan menjadi tiga kelompok.

- e. Frederik Herzberg mengemukakan bahwa teori motivasi sering juga disebut teori motivasi kesehatan yang meliputi:²⁴
 1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan dimana faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badania. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Misalnya orang lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya.
 2. Faktor pemeliharaan. Dimana faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsip, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan kepuasan atau motivator, antar lain prestasi atau *achievement*, pengakuan atau

²⁴ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 131.

recongntion, pekerjaan itu sendiri atau *the woek it self*, tanggung jawab atau *respobcibility* dan kemajuan *advancement*.

3. Pengembangan prestasi individu atau *the posibility of growth*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang paling ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Dengan mengetahui teori-teori motivasi, pimpinan dapat menentukan cara atau bentuk-bentuk motivasi yang akan diberikan kepada pegawai. Namun demikian, kita terlebih dahulu perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi.²⁵

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi lebih tinggi. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh kebijakan motivasi yang ditempuh oleh pimpinan. Oleh karena itu, perlu bagi setiap organisasi untuk mengetahui motivasi kerja para pegawai, dalam rangka menetapkan kebijakan motivasi.

²⁵ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 132.

- f. Menurut Gozali motivasi adalah sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.faktor tersebut dapat dibedakan atas:²⁶
1. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku.
 2. Faktor intern yang berasal dalam diri perusahaan yang meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, keluhan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.
- g. Selanjutnya Gomes juga mengemukakan bahwa motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit,karena motivasi itu melibatkan faktor individual dan faktor organisasional.²⁷

Dalam memberikan motivasi kepada pegawai, terdapat beberapa teknik atau jenis motivasi yang diterapkan dalam perusahaan. Dari dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan negatif kedua jenis ini sering digunakan dalam perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.²⁸

²⁶ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 137.

²⁷ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 133.

²⁸ Melayu S.P Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. h. 197.

7. Konsep Motivasi dalam Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik, dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam²⁹.

Dalam al-Quran Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rejeki seperti firman Allah swt dalam Q.S Al-Maidah 5/8

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۚ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada

²⁹ M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 35

takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan³⁰.

Ayat di atas menjelaskan bahwa di perintahkan untuk berlaku adil meliputi semua umat manusia. Orang berperilaku adil dapat diibaratkan sebagai sebuah tempat untuk berteduh dan berlindung bagi orang yang teraniaya. Perlakuan adil dan jujur bukan hanya diterapkan kepada individu dan kelompok lain dalam masyarakat, akan tetapi adil juga harus kita lakukan terhadap diri kita sendiri. Terkadang kebanyakan manusia hanya memikirkan keuntungan pribadi daripada memperdulikan hak orang lain yang telah kita abaikan. Jika hal ini terjadi kita telah bersikap tidak adil terhadap orang lain dan menutup mata terhadap kesalahan yang berada dalam diri kita sendiri.

Q.S Al Qashash/ 28:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.³¹

Jadi, perintah untuk berbuat ihsan mendorong seseorang agar bekerja secara profesional dan dengan etos kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang,

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h. 63 .

³¹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h. 56.

meyakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Konsep motivasi dalam Islam yaitu pekerjaan, seseorang akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan dasar kemanusiaannya tadi terpenuhi secara wajar. Kebutuhan dasar tersebut mencakup kebutuhan fisiologis dan rohani.

B. PRODUKTIVITAS KERJA

1. Pengertian produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.³²

Adapun produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :³³

- a. pengertian fisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik

³² H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 100.

³³ Markum Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: SMMAS, 2000). h.

dari kemarin, esok haruslah lebih baik dari hasil ini. pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja lingkungan kerja dan lain-lain.

- b. produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhnya secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. hal ini sesuai dengan pendapat sondang P. Siagian bahwa “produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.³⁴

Menurut komaruddin, “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini”.³⁵

³⁴ Sondan P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara, 2005). h. 79.

³⁵ Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara, 1992). h. 122.

Setelah membahas tentang definisi dari produktifitas serta beberapa pendapat para ahli, selanjutnya akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli.

2. Faktor-Faktor yang Penting dalam Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang penting dalam produktivitas kerja pegawai, yaitu :³⁶

a. pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner, mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

b. mental dan kemampuan fisik pegawai

keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi pelatihan bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan

³⁶ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 102

mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

c. hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan dan bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor yang penting dalam produktivitas kerja dapat di simpulkan menjadi dua golongan, yaitu :³⁷

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarpegawai yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

³⁷ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 103

C. Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas pegawai. Dalam pencapaian yang penting dalam produktivitas kerja pegawai terdapat banyak faktor dalam produktivitas kerja pegawai antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stress kerja pegawai bertambah. Keempat yang penting dalam produktivitas pegawai tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi pegawai guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan sesuatu yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja pegawai dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.³⁸ Karena tujuan dari motivasi kerja adalah

³⁸ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 198.

memberikan semangat kerja kepada setiap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana pegawai akan melakukan pekerjaanya dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa dengan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dimana pegawai akan bekerjasama secara maksimal dengan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang di dapat dalam suatu perusahaan akan mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini akan terus dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Sebagai upaya untuk memperoleh data yang akurat serta untuk memudahkan dalam proses penelitian di lapangan, maka dibutuhkan suatu metodologi serta sistematika yang baik, sehingga karya ilmiah dapat diterima sebagai suatu karya ilmiah yang baik.

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai data lisan maupun tertulis, serta menguraikan hasil permasalahan yang ada di lapangan terkait dengan Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Menurut (Taylor & Bogdan, Marshall & Rossman, Silverman) penelitian kualitatif memiliki karakteristik khusus yaitu bersifat induktif karena berdasarkan pada prosedur logika yang berawal dari proposisi khusus sebagai hasil pengamatan dan berakhir pada suatu kesimpulan (pengetahuan baru) hipotesis yang bersifat umum. Dalam hal ini konsep-konsep, pengertian-pengertian dan pemahaman didasarkan pada pola-pola yang ditemui di dalam data.¹

¹ Bagong Suyanto dan Sutinah. *Metode Penelitian Sosial*, (Ed. 1; Cet. 3; Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2007), h. 109.

Menurut Miles dan Huberman Metodologi kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan (*verstehen*). Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa peneliti ini deskriptif yang mana melukiskan atau menggambarkan suatu obyek berupa gejala atau fenomena sosial.

Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian penulis yakni di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa karena penulis ingin mengetahui bagaimana Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

B. Pendekatan penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan majemen, yaitu secara langsung mendapat informasi dari informan. Peneliti akan menggunakan metode pendekatan manajemen ini kepada pihak-pihak yang dianggap relevan dijadikan narasumber untuk memberikan keterangan terkait penelitian yang akan dilakukan.² Ini menandakan bahwa setiap disiplin ilmu dakwah dalam penelitian ini yang mengandung simbol-simbol Islami di dalamnya.

² Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi kedua (Cet. XIII; JAKARTA: Rajawali Pers, 2012), h. 19.

C. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek data darimana data dapat diperoleh.³ Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data lapangan (*field research*) dan data kepustakaan (*library research*) yang digunakan untuk memperoleh data teoretis yang dibahas. Untuk itu sebagai jenis datanya sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan baik yang dilakukan melalui wawancara langsung, dokumentasi, observasi maupun alat-alat lainnya.
2. Data sekunder, yaitu sejumlah kepustakaan yang relevan dengan skripsi ini namun sifatnya hanya pendukung. Dalam konteks penilaian kualitatif, hal tersebut bertujuan untuk menjadi acuan definisi bagi konsep-konsep penting, serta penjelasan aspek-aspek yang tercakup dalam fokus pembahasan.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala yang diteliti.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi (Cet. 13; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 129.

2. *Interviu (interview)*, yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan dengan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.⁴ Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan penjelasan dari pegawai baik itu pimpinan maupun staf seksi Bimbingan Masyarakat Islam.
3. *Dokumentasi*. Dari asal kata dokumen, yang artinya barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁵ Dengan demikian dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu, dokumen yang berasal dari seksi Bimbingan Masyarakat Islam.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data. Instrument penelitian yang digunakan untuk lebih memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data sehingga hasil yang diperoleh akan lebih maksimal, dalam arti lebih cepat, lengkap dan sistematis.

Telah disebutkan bahwa dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, interview dan dokumentasi.

⁴ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, h. 54.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, h. 155.

Untuk metode observasi, instrumen yang digunakan peneliti adalah pedoman observasi yang berisi daftar jenis kegiatan yang mungkin timbul dan akan diamati. Adapun instrumen yang digunakan dalam metode interviu adalah pedoman wawancara (*interview guide*) yang bersifat terbuka dan terstruktur, kemudian didukung oleh perolehan data dari informan yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan untuk metode dokumentasi, instrumen yang digunakan peneliti adalah pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya.⁶

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data harus segera dianalisis setelah dikumpulkan dan dituangkan dalam bentuk laporan lapangan. Tujuan analisis data ialah untuk mengungkapkan data apa yang masih perlu dicari, hipotesis apa yang perlu di uji, pertanyaan apa yang perlu di jawab, metode apa yang harus digunakan untuk mendapatkan informasi baru, dan kesalahan apa yang harus segera diperbaiki.

Menurut Bodgan dan Biklen, analisis data ialah proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi yang secara akumulasi menambah pemahaman peneliti terhadap yang ditemukan.⁷ Dengan kata lain, analisis data ialah kegiatan analisis mengkategorikan data untuk mendapatkan pola hubungan, tema,

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, h.156.

⁷ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, h. 84.

menafsirkan apa yang bermakna, serta menyampaikan atau melaporkannya kepada orang lain yang berminat.⁸

Langkah analisis data akan melalui beberapa tahap yaitu:

1. Reduksi data, pada tahap ini dilakukan pemilihan antara relevan tidaknya antara data dan tujuan penelitian. Informasi dari lapangan sebagai bahan mentah di ringkas, disusun lebih sistematis, serta ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan.
2. Display data, untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklarifikasi dan mengkaji data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data, kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari hubungan, persamaan atau perbedaan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep dasar dalam penelitian tersebut lebih tepat dan obyektif.

⁸ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, h..85.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu

Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu, terletak di Kecamatan Bontomarannu, yang merupakan salah satu dari 18 kecamatan di Kabupaten Gowa. Secara geografis, KUA Bontomarannu merupakan KUA yang tergabung dalam kategori KUA dataran rendah di Kabupaten Gowa.

Sebagaimana wilayah Kecamatan, KUA Kecamatan Bontomarannu, mewilayahi 6 desa dan 3 kelurahan sejak Desember 2006, setelah disahkannya Peraturan Daerah tentang Pembentukan Desa dan Kelurahan di Kabupaten Gowa, dimana sebelumnya hanya berjumlah 5 desa dan 2 kelurahan dan mekarnya Kecamatan Pattallassang menjadi Kecamatan dan KUA tersendiri dan defenitif.¹

Desa/kelurahan dimaksud adalah ; (1). Kelurahan Borongloe, (2). Kelurahan Bontomanai, (3). Kelurahan Romanglompoo, (4). Desa Sokkolia, (5). Desa Pakatto, (6) Desa Nirannuang, (7). Desa Mata Allo, (8). Desa Romangloe dan (9). Desa Bili-Bili. Secara keseluruhan luas Kecamatan Bontomarannu adalah $\pm 53,63 \text{ Km}^2$, dengan jarak dari Ibu Kota Kabupaten Gowa (Sungguminasa) 11 Km dan jarak dari Ibu Kota Propinsi Sulawesi Selatan (Makassar) 17 Km. Sehingga dengan melihat

¹ Buku pedoman Pejabat URAIS, Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji Departemen Agama tahun 2005. h. 1.

jarak dari kedua ibu kota tersebut, maka dipandang Kecamatan Bontomarannu memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai daerah penyangga.

Adapun batas-batas Kecamatan Bontomarannu dengan Ibu Kota Kecamatan Balang-Balang sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kecamatan Pattallassang
- Sebelah Timur : Kecamatan Parangloe
- Sebelah Selatan : Kecamatan Manuju, Sungai Je'neberang
- Sebelah Barat : Kecamatan Somba Opu.

Wilayah Kecamatan Bontomarannu yang dominan dataran dengan peruntukan wilayah antara lain ; luas lahan pertanian (padi/palawaija) \pm 2.944 Ha, lahan perkebunan \pm 1.071 Ha serta selebihnya sebagai lahan pemukiman, perkantoran, industri dan lain-lain.

Demografi.

Jumlah penduduk Kecamatan Bontomarannu sampai Nopember 2015 sebanyak 31.753 jiwa yang terdiri dari laki-laki : 15.496 jiwa dan perempuan : 16.257 jiwa²

Sebagai wilayah yang dominan dataran, maka mata pencaharian penduduk masyarakat Kecamatan Bontomarannu adalah mayoritas petani dengan status petani penggarap.

² Buku pedoman Pejabat URAIS, Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji Departemen Agama tahun 2005. h. 2.

Nama Ibu Kota Kecamatan dan Desa/Kelurahan

1. Kecamatan Bontomarannu = Balang-Balang
2. Kelurahan Borongloe = Balang-Balang
3. Kelurahan Bontomanai = Bontomanai
4. Kelurahan Romanglompao = Romanglompao
5. Desa Sokkolia = Borong Rappo
6. Desa Pakkatto = Pakkatto
7. Desa Nirannung = Batu Napara
8. Desa Romangloe = Samaya
9. Desa Mata Allo = Mata Allo
10. Desa Bili-Bili = Borongrea

B. Visi-Misi

Visi:

Menjadikan nilai-nilai agama sebagai landasan moral spiritual dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Misi:

1. Meningkatkan penghayatan moral, kedalaman spiritual dan etika keagamaan serta penghormatan atas keanekaragaman keyakinan keagamaan

2. Meningkatkan pelayanan prima dalam pencatatan nikah, pengembangan keluarga sakinah, pembinaan jaminan produk halal, pembinaan ibadah sosial dan kemitraan umat Islam.
3. Meningkatkan kuaalitas ibadah (pelayanan ibadah), memperkokoh kerukunan antar umat beragama bersama lembaga dan instansi terkait lainnya.³

Batas Kecamatan Bontomarannu :

- a) Sebelah utara : Kecamatan Pattallassang
- b) Sebelah Selatan : Kecamatan Pallangga
- c) Sebelah Barat : Kecamatan Somba Opu
- d) Sebelah Timur : Kecamatan Parangloe dan Kecamatan Manuju

C. Tugas dan Wewenang Kantor Urusan Agama

Kantor urusan agama merupakan lembaga pemerintah yang berada dibawah naungan Departemen Agama. Tugas dan wewenang kantor urusan agama adalah melaksanakan tugas kantor Departemen Agama kota dan kabupaten yang di bidang urusan agama Islam di wilayah kecematan, adapun tugas pokok Kantor Urusan Agama adalah:

- 1) Bidang Administrasi Nikah
 - a. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang hendak melangsungkan pernikahan.

³ Buku pedoman Pejabat URAIS, Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji Departemen Agama tahun 2005. h. 3

- b. Melaksanakan pemeriksaan terhadap surat-surat dan persyaratan pernikahan.
 - c. Melaksanakan pengecekan terhadap registrasi akta nikah.
 - d. Melaksanakan penulisan akta nikah.
 - e. Memberikan penataran kepada para calon suami istri sebelum melaksanakan nikah dan berumah tangga.
 - f. Mengadakan bimbingan dan penyuluhan kepada Pembantu Pegawai Pencatat Nikah atau Amil se-kecamatan Bontomarannu.
- 2) Bidang Kemasjidan
- a. Menginventarisasi jumlah dan perkembangan masjid, mushollah.
 - b. Melaksanakan bimbingan dan pembinaan terhadap remaja mesjid.
 - c. Menerima, membukukan dan mengeluarkan serta mempertanggungjawabkan keuangan BKM dan P2A.
 - d. Mengikuti perkembangan pelaksanaan pembangunan tempat ibadah dan penyiaran agama.
- 3) Bidang ZAWAIBSOS (Zakat, Wakaf, Ibadah Sosial)
- a. Melaksanakan bimbingan Zakat, Wakaf, Ibadah Sosial.
 - b. Membukukan/mencatat tanah wakaf yang sudah selesai disertifikatkan.
 - c. Memelihara dan menerbitkan arsip tanah wakaf.
 - d. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam melaksanakan ibadah sosial.

4) Bidang Keuangan

- a. Membuat laporan keuangan NR dan Rujuk.
- b. Menerbitkan arsip keuangan.
- c. Menyusun DUK/DIK.
- d. Membukbukkan dan menyetor uang NR ke Pos atau Giro.
- e. Menyalurkan dana bantuan dari NR kepada BKM, P2A, dan BP4.

5) Bidang Tata Usaha

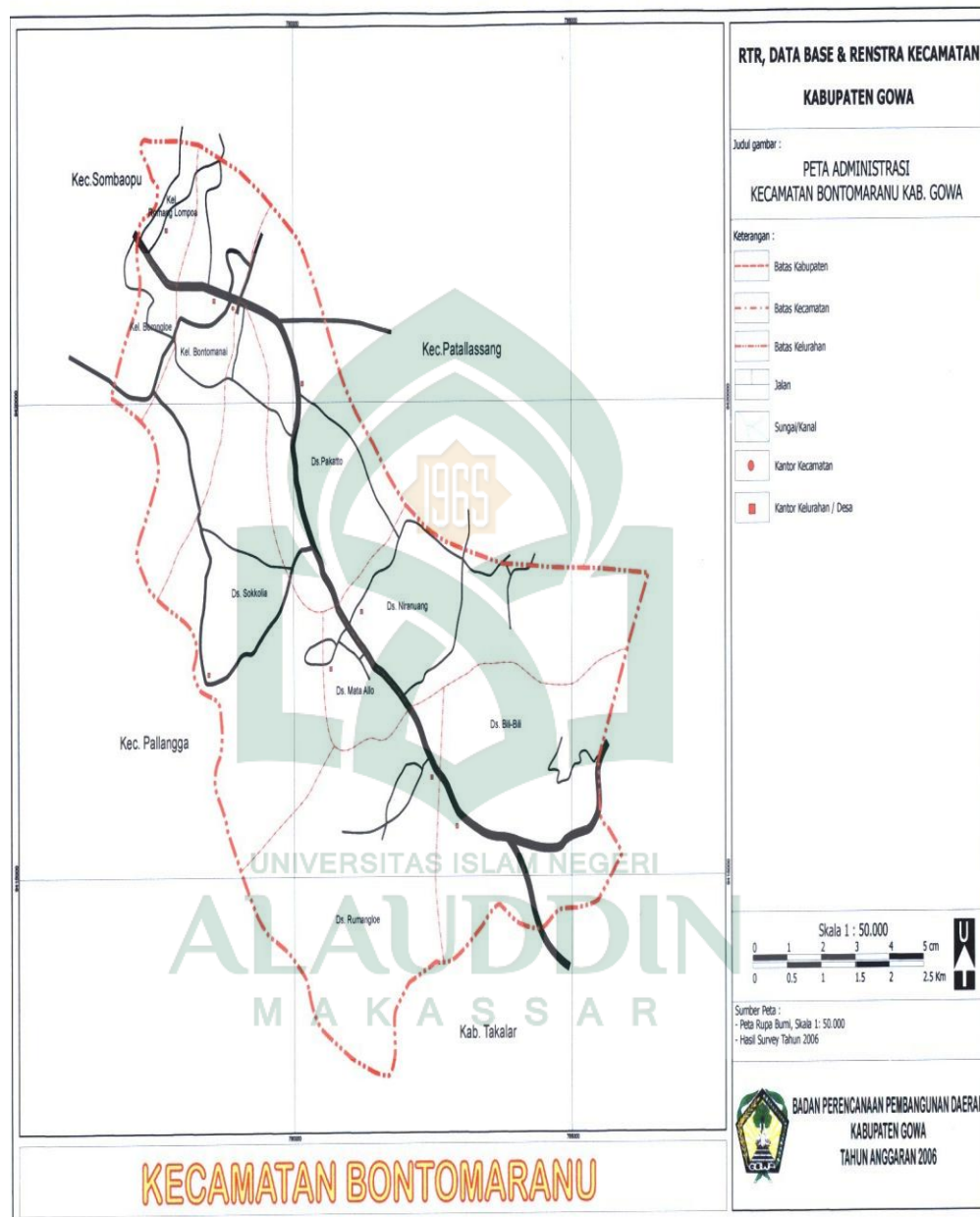
- a. Melaksanakan dan menangani surat menyurat.
- b. Meningkatkan tertib administrasi, dokumen dan statistik.
- c. Menyediakan pengadaan alat tulis kantor.
- d. Membuat laporan bulanan, tri wulan, semester dan tahunan.⁴

Demikianlah profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yang diperoleh dari Hasil Penelitian Penulis.



⁴ Buku pedoman Pejabat URAIS, Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji Departemen Agama tahun 2005. h. 4.

D. PETA KECAMATAN BONTOMARANNU⁵



⁵ Buku pedoman Pejabat URAIS, Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji Departemen Agama tahun 2005. h. 5.

E. Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi kerja akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.⁶

Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan

⁶ Wahida Arsyad, Staf KUA Bontomarannu, *Wawancara*, Gowa 17 Desember 2015

yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.⁷

Adapun bentuk motivasi yang ada pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering di berikan kepada pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang di berikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan mereka.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan

⁷ Amalia, Staf KUA Bontomarannu, *Wawancara*, Gowa 4 Januari 2016.

pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa mereka harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. *Penetapan Pola Kerja yang Efektif*

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktifitas kerja. Karena pimpinan KUA Kecamatan Bontomarannu menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain penyediaan pekerjaan, manajemen partisipatif, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang fantastis.

4. *Kebajikan*

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh pemimpin untuk memengaruhi sikap atau perasaan para pegawainya. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia. Usaha yang dilakukan pimpinan KUA Kecamatan Bontomarannu yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan pegawai adalah berupa kursus singkat mengenai tata laku manajemen.⁸

Adapun usaha yang dilakukan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu bertujuan untuk mendorong pegawai agar melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang

⁸ Muh. Ridwan, Staf KUA Bontomarannu, *wawancara*, Gowa 15 Januari 2016.

telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai yang selalu mengikuti motivasi yang diberikan pimpinan sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika pegawai Kantor Urusan Agama telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.⁹

Adapun ciri-ciri perilaku pegawai Kantor Urusan Agama yang memiliki motivasi tinggi antara lain:¹⁰

- a. Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
- b. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
- e. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.

⁹ H.Darul Aqsa, Kepala KUA Bontomarannu, *wawancara*, Gowa 6 Januari 2016.

¹⁰ Muh. Ridwan, Staf KUA Bontomarannu, *wawancara*, Gowa 15 Januari 2016

- f. Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sedangkan ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah antara lain sebagai berikut:¹¹

- a. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- b. Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.
- c. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- d. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- e. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Berdasarkan hasil diatas para karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah. Adapun teknik yang dilakukan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu dalam memotivasi pegawainya antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti:¹²

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja,

¹¹ H.Darul Aqsa, Kepala KUA Bontomarannu, *wawancara*, Gowa 6 Januari 2016

¹² Muh. Ridwan, Staf KUA Bontomarannu, *wawancara*, Gowa 15 Januari 2016

maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan ingin diterima keberadaanya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif adalah satu teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah **ADIDAS** sebagai berikut :¹³

- a. **A**ttention, yaitu perhatian yang penuh.
- b. **D**esire, yaitu hasrat dan keinginan yang membara.
- c. **I**nterest, yaitu minat dan kepentingan.

¹³ H.Darul Aqsa, Kepala KUA Bontomarannu, wawancara, Gowa 6 Januari 2016

- d. *Decision*, yaitu keputusan yang tepat.
- e. *Action*, yaitu tindakan nyata.
- f. *Satisfaction*, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai.

Beberapa pendekatan yang dilakukan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif.

1. Pendekatan Kuratif

Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon.

2. Pendekatan Antisipatif

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan,

maka sebaiknya menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau yoga. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.¹⁴

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu karena pengaruh motivasi yang diberikan kepada pegawai. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama akan meningkat.¹⁵

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat

¹⁴ Amalia, Staf KUA Bontomarannu, *Wawancara*, Gowa 4 Januari 2016.

¹⁵ H.Darul Aqsa, Kepala KUA Bontomarannu, *wawancara*, Gowa 6 Januari 2016

menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja rendah.

F . Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa

Pentingnya motivasi dan produktivitas kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya. Demikian juga faktor-faktor yang penting dalam produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu adalah kinerja para pegawai yang baik dan tinggi yang timbul akibat adanya pemberian motivasi dari pimpinan kepada para pegawai agar bekerja maksimal dan benar sesuai dengan tugas masing-masing.¹⁶

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan sesuatu yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap pemimpin. Salah satu faktor yang

¹⁶ H.Darul Aqsa, Kepala KUA Bontomarannu, wawancara, Gowa 6 Januari 2016

memengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja pegawai dimana salah satu di dalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan oleh pemimpin. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.¹⁷

tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya¹⁸.

Tanpa adanya motivasi dari pimpinan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu maka produktivitas kerja pegawai akan menurun karena para pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tugas-tugas yang selayaknya dikerjakan tidak selesai dengan maksimal, hasilnya kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu mengalami penurunan.

¹⁷ Syamsiah Abdullah , Staf KUA Bontomarannu, *Wawancara*, Gowa 17 Desember 2015

¹⁸ Muh. Ridwan Staf KUA Bontomarannu, *Wawancara*, Gowa 18 Januari 2016

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan selama ini, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu karena pengaruh motivasi yang diberikan kepada pegawai. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja kurang maksimal.
2. Pentingnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi

pegawainya. Demikian juga faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu adalah kinerja para pegawai akan baik dan maksimal yang apabila selalu diberikan dari pimpinan sehingga mereka bekerja maksimal dan benar sesuai tugas masing-masing.

B. Implikasi Penelitian

1. Pemerintah harus lebih serius lagi mencari cara bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga menimbulkan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu.
2. Untuk pimpinan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu agar dapat membina pegawai yang tidak disiplin dan professional dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja lebih maksimal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



Daftar Pustaka

- Achmad, Ruky. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- A. Dale, Timpe. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*, Jakarta: PT. Gramedia, 1991.
- Bagong, Suyanto dan Sutinah. *Metode Penelitian Sosial*, (Ed. 1; Cet. 3; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Buchari Zainun. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara, 1997.
- Danny, Richard. *Sukses Memotivasi*, (dalam Y. Priyo Utomo & Danan Priyatmoko, Trans.) (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994.
- Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M).
- Danim, Sadarwan. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Franken. *Human Motivation*. Brooks/Cole Publishing Company, California: Monterey, 1998.
- Hafied, Cangara. *Pengantar Ilmu Komunikasi, Edisi kedua*(Cet.XIII; Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- H.Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Pernada Media Group, 2009.
- Husaini, Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara Jakarta, 2003.
- H.S. Husman, *Manajemen Personalial* Yogyakarta; BPFE, 1990
- Irianto Jausuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: Insa Cendekia, 2001
- Irmim, Soejatin. *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*, Indonesia: Seyma Media, 2005.
- Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara, 1992.

- Kusriyanto Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta. PT. Pustaka Binaman Presindo, 1993.
- Maslow, Abraham. H. *Motivation And Personality*, USA: Harper & Row Publisher, Inc. 1990.
- Malayu, Hasibuan S.P. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan ke-2*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen sumber Daya Manusia* (3rd ed.), Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1996.
- Markum, Singodimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS, 2000.
- M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Au Press, 2013.
- Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)* Jakrta : Murai Kencana, 2004.
- Sondan P. Siagan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta; Bumi Aksara, 2005.
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Cet. 13, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Usmara. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2002.
- Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



Wawancara dengan Kepala KUA Bontomarannu Drs.H.Darul Aqsa,SH,MH



Wawancara dengan Ibu Syamsiah S.Pd Staf KUA Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa



Wawancara Dengan Ibu Idawati. S.Pd, I Staf KUA Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa



Wawancara dengan Ibu Amalia.S.pd sebagai Staf KUA Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa



Wawancara dengan Muh. Ridwan S.Ag Staf KUA Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa



Pedoman Wawancara

Teks Wawancara

a. Fokus I (Sejarah Terbentuknya Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu)

1. Sejarah berdirinya Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?
2. Apa Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?
3. Tugas dan Wewenang Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?

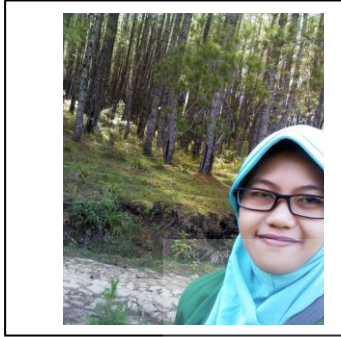
b. Fokus II (Bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu)

1. Seberapa penting motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama?
2. Apakah kinerja/produktivitas pegawai akan meningkat ketika diberi motivasi yang tinggi?
3. Motivasi yang seperti apa yang dibutuhkan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?
4. Bagaimana ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dan yang rendah?
5. Bagaimana cara yang dilakukan Kantor Urusan Agama dalam memberikan motivasi terhadap Pegawai?

**c. Fokus III (motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kantor
Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu)**

1. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?
2. Bentuk motivasi yang seperti apa yang ada pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu ?
3. Bagaimana teknik yang selalu dilakukan dalam memberikan motivasi kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?
4. Apa yang terjadi ketika pegawai selalu diberi motivasi dalam setiap pekerjaannya?
5. Apakah produktivitas kerja pegawai meningkat ketika motivasi selalu diberikan kepada pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu?

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Gowa pada tanggal 28 Mei 1994 dengan Nama Suhaemi suaib. Penulis merupakan putri Tunggal dari pasangan Bapak Suaib dan Ibu Sahariah. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDI Bontomanai (2000–2006) dan aktif di organisasi Pramuka. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bontomarannu (2006–2009) penulis mengikuti kegiatan organisasi seperti Pramuka. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Bontomarannu(2009–2012) penulis juga mengikuti kegiatan organisasi yang ada di sekolah seperti Palang Merah Indonesia (PMI).

Penulis terdaftar sebagai Mahasiswi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada tahun 2012. Dan terdaftar sebagai Mahasiswi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah sampai tahun 2016 penulis aktif seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ).

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos), Penulis melakukan penelitian dengan judul “Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.” dibawah Bimbingan Bapak Drs Muh. Anwar, M.Hum dan Ibu Dra.St.Nasriah,M.Sos.I .